

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR PEMERINTAH

(Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Jawa Tengah)

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Penyusunan Skripsi Jenjang Strata I Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

LILIK JIWO NARYANTO

B 200 120 332

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

TAHUN 2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR
PEMERINTAH**

(Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Jawa Tengah)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

LILIK JIWO NARYANTO

B 200 120 332

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M., Akt., CA)

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR PEMERINTAH

(Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Jawa Tengah)

Yang ditulis oleh:

LILIK JIWO NARYANTO

B 200 120 332

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 23 April 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M., Akt., CA
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Fatchan Achyani, S.E., M.Si.
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Drs. Eko Sugiyanto, M.Si.
(Anggota 2 Dewan Penguji)


()
()
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



()
Triyono, SE, M.Si)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Telp (0271) 717417 Surakarta - 57102

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **LILIK JIWO NARYANTO**
NIRM : **11.6.206.02030.50332**
Jurusan : **AKUNTANSI**
JudulSkripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA AUDITOR PEMERINTAH (Studi Pada Auditor
Pemerintah di BPKP Perwakilan Jawa Tengah)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa naskah publikasi yang saya buat dan serahkan ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti dan atau dapat dibuktikan bahwa skripsi hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi apapun dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan atau gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Surakarta batal saya terima.

Surakarta, 25 April 2016

Yang membuat pernyataan,

(LILIK JIWO NARYANTO)

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR PEMERINTAH

(Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Jawa Tengah)

Lilik Jiwo Naryanto
Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Surakarta
lilikjiwo@yahoo.com

Abstract

The study aimed to understand influence of independency, leadership style, organization commitment, comprehension of good governance, and organization culture towards performance of government auditors. Data was obtained by spreading questionnaires to the government auditors who work at BPKP of Central Java Representation Office. The questionnaires were spreads to 50 respondents, but only 39 respondents which the data could be analyzed and processed.

Data analysis of the study used multi-linear regression analysis by SPSS Windows Program version 15.0. The study is consisted of dependent and independent variables. The dependent variable is performance of government auditors, and the independent variables are independency, leadership style, organization commitment, comprehension of good governance and organization culture.

The result shows that independency, leadership style, organization commitment, comprehension of good governance, and culture organization has positive influence toward performance of government auditors. The simultaneous test results that independency, leadership style, organization commitment, comprehension of good governance, and culture organization variable have collectively positive influence towards performance of government auditors.

Keywords: *independency, leadership style, organization commitment, comprehension of good governance, and culture organization.*

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR PEMERINTAH

(Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Jawa Tengah)

Lilik Jiwo Naryanto
Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Surakarta
lilikjiwo@yahoo.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada auditor pemerintah yang bekerja di kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Kuesioner disebar kepada 50 responden, tetapi hanya 39 responden yang datanya dapat dianalisis dan diproses.

Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS versi 15.0. Penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independen. Variabel dependen adalah kinerja auditor pemerintah, dan variabel independennya adalah independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi.

Hasilnya menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Uji simultan menunjukkan bahwa variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Kata kunci: *independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman good governance, dan budaya organisasi, dan kinerja.*

I. PENDAHULUAN

Tindakan kecurangan di pemerintah Indonesia sudah mencapai tingkat yang memprihatinkan. Berbagai usaha telah dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi masalah tersebut, salah satunya dengan memberdayakan lembaga-lembaga penegak hukum secara maksimal. Bahkan dalam beberapa tahun terakhir pemerintah telah membentuk dan memberdayakan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Pada beberapa tahun terakhir, banyak masalah yang terjadi di dalam lembaga pemerintahan. Permasalahan hukum seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya sering terjadi dan hampir menjadi suatu hal yang lazim di negara ini. Penyalahgunaan wewenang, penyuapan, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi kini telah menjadi hal yang biasa. Tuntutan masyarakat dan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara hemat, efisien, dan efektif.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jendral, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota. BPKP adalah salah satu pelaksana tugas pengendalian internal pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kegiatan BPKP dapat diklasifikasikan menjadi lima kelompok, yaitu auditing; *assurance*; evaluasi/*review*; pendampingan; pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi.

Penelitian Sukriah *et al.* (2009) menyatakan bahwa dalam melakukan fungsi audit, BPKP melakukan audit eksternal di antaranya pemeriksaan terhadap proyek-proyek yang dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan untuk pelaksanaan dekonsentrasi, tugas pembantuan dan desentralisasi, pemeriksaan khusus untuk mengungkapkan adanya indikasi praktik tindak pidana korupsi (TPK) dan penyimpangan lain sepanjang hal itu membutuhkan keahlian di bidangnya, dan pemeriksaan terhadap pemanfaatan pinjaman dan hibah luar negeri.

Penelitian Marganingsi dan Martani (2009) menjelaskan bahwa dalam menjalankan fungsi audit eksternal tersebut, BPKP perlu didukung oleh kinerja auditornya. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemeriksaan. Oleh karena itu auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman. Fungsi audit akan efektif dan optimum apabila kinerja auditor ditentukan oleh perilaku auditor tersebut.

Menurut penelitian Trisnaningsih (2007) kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), di mana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Mulyadi dan Kanaka (1998:45) menyatakan bahwa independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum.

Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang

terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut penelitian Alberto *et al.* dalam Wati *et al.* (2010) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Di Indonesia, penelitian mengenai pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor dilakukan sebelumnya oleh Wati *et al.* (2010) yang hasilnya menunjukkan bahwa hubungan independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Simpulan yang sama juga diperoleh dari penelitian dari penelitian dengan topik sama oleh Suryadi (2015).

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah independensi mempengaruhi kinerja auditor pemerintah? (2) Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja auditor pemerintah? (3) Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor pemerintah? (4) Apakah pemahaman *good governance* mempengaruhi kinerja auditor pemerintah? (5) Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja auditor pemerintah?

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris pengaruh pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Sikap dan Perilaku

Teori sikap dan perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971), menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Sikap terdiri dari komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu suka atau tidak suka, berkaitan dengan apa yang dirasakan dan komponen perilaku yaitu bagaimana seorang ingin berperilaku terhadap sikap. Menurut Khikmah (2005) sikap memberikan pemahaman tentang tendensi atau kecenderungan untuk bereaksi. Sikap bukan perilaku tetapi lebih pada kesiapan untuk menampilkan suatu perilaku, sehingga berfungsi mengarahkan dan memberikan pedoman bagi perilaku. Penelitian Arumsari (2014) menunjukkan bahwa perilaku tidak mungkin terjadi apabila kondisi yang memfasilitasi tidak memungkinkan. Penelitian ini mengkaji tentang aspek perilaku manusia seperti independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, budaya organisasi, dan kinerja auditor. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi perilaku di Indonesia.

Kinerja Auditor

Kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka (1998:116) adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.

Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja adalah proses mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja.

Menurut penelitian Trisnarningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut.

Menurut penelitian Arumsari (2014) kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) di mana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah pada *output* yang dihasilkan.

Independensi

Mulyadi (2002:26) menjelaskan bahwa independensi berarti kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Mulyadi dan Kanaka (1989:33) menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas, dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakkan independensinya tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

Independensi akuntan publik merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Independensi akuntan publik mencakup dua aspek, yaitu independensi sikap mental dan independensi penampilan. Independensi sikap mental berarti adanya kejujuran di dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak di dalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya. Independensi penampilan berarti adanya kesan masyarakat bahwa akuntan publik bertindak independen sehingga akuntan publik harus menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan kebebasannya. Independensi penampilan berhubungan dengan persepsi masyarakat terhadap independensi akuntan publik (Mautz, 1961:204-205).

Gaya Kepemimpinan

Salah satu faktor yang menjadi perhatian utama dalam kepemimpinan ialah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Menurut Luthans (2002:575) gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Siagian (2002:83) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda di antara para manajer, yaitu perilaku berorientasi pada tugas (*task oriented behavior*), perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relationship oriented behavior*), dan kepemimpinan partisipatif. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:302) teori kepemimpinan

perilaku (*behavioral*) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi, dan (3) kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Pemahaman *Good Governance*

Good governance merupakan sekumpulan aturan yang menjelaskan hubungan antara seluruh pihak yang mempengaruhi suatu organisasi baik internal ataupun eksternal. Aturan ini menetapkan apa yang menjadi hak dan kewajiban dari pihak tersebut atau sistem yang mengarahkan dan mengawasi jalannya kegiatan organisasi untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi tersebut.

Menurut penelitian Trisnaningsih (2007) *good governance* merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable*, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Menurut Sapariyah (2011) menyebutkan bahwa adapun prinsip dasar konsep *good governance* pada organisasi auditor internal pemerintah meliputi: (1) *Fairness* (keadilan), (2) *Transparency* (transparansi), (3) *Accountability* (akuntabilitas), (4) *Responsibility* (pertanggungjawaban).

Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:79) budaya organisasi sebagai suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Menurut Hofstede (1994:4) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain.

Menurut penelitian Trisnaningsih (2007) budaya organisasi adalah gabungan atau integrasi dari falsafah, ideology, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap, dan norma. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja seorang karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Independensi. Seorang auditor dalam melaksanakan tugas audit harus didukung dengan sikap independensi, di mana seorang auditor tidak boleh dipengaruhi oleh pihak lain, dan tidak dikendalikan oleh pihak lain. Penelitian Arumsari (2014) menunjukkan bahwa independensi merupakan faktor yang menentukan dari kualitas audit. Hal ini dapat dipahami karena jika auditor benar-benar independen, maka tidak akan terpengaruh oleh kliennya, kualitas

audit yang baik menandakan bahwa auditor memiliki kinerja yang baik. Pada penelitian yang dilakukan Trisnarningsih (2007) membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wati *et al.* (2010), Arumsari (2014), dan Suryadi (2015) bahwa terdapat pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja auditor. Semakin tidak berpihaknya (independen) seorang auditor pemerintah dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor pemerintah akan semakin baik. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

Gaya Kepemimpinan. Menurut peneliti Wati *et al.* (2010) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya.

Menurut penelitian Suryadi (2015) penggunaan gaya kepemimpinan akan berubah secara bergantian sesuai dengan perubahan situasi yang dihadapi oleh pimpinan yang bersangkutan. Dalam menghadapi situasi tenang atau masalah-masalah yang memerlukan pemikiran bersama antara pimpinan dan bawahan, dengan sendirinya akan digunakan tipe kepemimpinan demokrasi, sebaliknya dalam situasi darurat di mana diperlukan langkah-langkah yang cepat dengan sendirinya akan menuntut dilaksanakannya kepemimpinan otokratis.

Penelitian yang dilakukan oleh Wati *et al.* (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja auditor. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2007), Arumsari (2014), Hanna (2013), Ningrum (2012) dan Suryadi (2015) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin cakupannya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

Komitmen Organisasi. Penelitian Wibowo (2009) menunjukkan bahwa keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Menurut penelitian Wati *et al.* (2010) komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor pemerintah terhadap organisasi, maka kinerja auditor pemerintah akan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan Wati *et al.* (2010), Trisnarningsih (2007), Ningrum (2012), dan Suryadi (2015) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

Pemahaman Good Governance. Kinerja auditor pemerintah merupakan salah satu elemen penting dalam penegakan *good governance*. Apabila pelaksanaan *good governance* pada pemerintah dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pemerintah juga akan semakin baik. Dalam pelaksanaan *good governance* dapat meningkatkan nilai BPKP dari segi kinerja sebagai auditor internal pemerintah (Suryadi, 2015). Seorang akuntan yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilaku profesional akuntan dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak. *Good governance* merupakan sebuah upaya baik untuk meningkatkan pemerintah di setiap tingkat, namun demikian harus disadari tujuan dari *good governance* untuk menjalankan pekerjaan pemerintah yang baik dan bersih berdasarkan hukum yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan atau penyelewengan dalam pelaksanaan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Wati *et al.* (2010) menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Seorang auditor pemerintah yang memahami *good governance* dengan baik maka dia akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga kinerja auditor pemerintah akan menjadi lebih baik. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

Budaya Organisasi. Penelitian Arumsari (2014) menunjukkan bahwa setiap perusahaan pasti memiliki makna sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, yang meliputi: identitas, ideologi, etos, budaya, pola perilaku, eksistensi, aturan, filosofi, tujuan spirit, sumber informasi, gaya dan visi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (*corporate culture*) adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Menurut penelitian Pramastuti (2006) peran budaya organisasi adalah sebagai sarana untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang patut dan tidak patut dikerjakan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi. Budaya organisasi diprediksi menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi di masa mendatang.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanna (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja auditor. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan mengolah data berbentuk angka-angka. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif di mana penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

Populasi, Sampel, Teknik *Sampling*

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa auditor pemerintah yang bekerja di kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah.

Teknik *Sampling*. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *convenience sampling*. Metode ini dilakukan dengan cara memilih sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh, dalam hal ini dengan cara memilih auditor-auditor berdasarkan kesediaan auditor untuk mengisi kuesioner secara lengkap (Indriantoro dan Supomo, 2002:130).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dari penelitian ini adalah beberapa jawaban kuesioner dari auditor pemerintah yang disebarkan oleh peneliti kepada auditor pemerintah di kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu metode survei (*survey methods*) dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ditujukan langsung kepada responden, yaitu auditor yang bekerja di kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Peneliti menyusun dan membagikan daftar kuesioner untuk memperoleh data mengenai permasalahan yang diteliti dan responden diminta mengisi sesuai dengan pendapatnya.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah yang menjadi objek dalam penelitian ini. Bentuk kuesioner ini yaitu berupa pernyataan yang sudah disertai dengan alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang tersedia.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu: Variabel Independen (independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*), dan variabel dependen (kinerja auditor pemerintah).

Independensi pada penelitian ini menunjukkan kebebasan posisi auditor pemerintah yang bekerja di kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah baik sikap maupun penampilan dalam hubungannya dengan klien yang terkait dengan tugas audit yang dilaksanakan. Independensi diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Mautz dan sharaf (1961) dalam penelitian Trisnaningsih (2007). Instrumen terdiri dari 11 item pernyataan.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengatur, serta mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996) dalam penelitian Trisnaningsih (2007). Instrumen terdiri dari sembilan item pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin.

Komitmen organisasi dalam penelitian mengacu pada tingkat keterlibatan auditor pemerintah yang bekerja di kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah dengan organisasinya. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dalam penelitian Trisnaningsih (2007). Instrumen ini terdiri dari 12 item pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin.

Pemahaman *good governance* dalam penelitian ini mengacu pada seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola pemerintahan atau organisasi yang baik oleh para auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Pemahaman *good governance* diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh *Indonesian Institut of Corporate Governance* dalam penelitian Trisnaningsih (2007). Terdapat enam item pernyataan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari unsur-unsur budaya organisasi kuat yang dikembangkan oleh Supartha (2008) dalam Trisnaningsih (2007). Budaya organisasi diukur dengan memberikan skor pada delapan item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dengan menggunakan Skala *Likert* 5 poin.

Kinerja auditor dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Jawa Tengah dalam melaksanakan

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja auditor diukur dengan mengembangkan instrumen yang diciptakan oleh Robbins (2001). Instrumen terdiri dari sebelas (9) item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin. Angka 5 berarti Sangat Setuju, angka 4 berarti Setuju, angka 3 berarti Netral, angka 2 berarti Tidak Setuju, dan angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju.

Hasil Analisis Data

Model pengujian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Alat analisis ini digunakan karena sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian yaitu ingin menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Metode regresi berganda dipandang mampu menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$KA = a + b1ind + b2gk + b3ko + b4pgg + b5BO + e$$

Keterangan:

KA	= Kinerja Auditor Pemerintah	KO	= Komitmen Organisasi
a	= Konstanta	PGG	= Pemahaman <i>Good Governance</i>
b1-b5	= Koefisien regresi	BO	= Budaya Organisasi
IND	= Independensi	e	= standar <i>error</i>
GK	= Gaya Kepemimpinan		

IV. HASIL PENELITIAN

Pengujian Kualitas Data

Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, budaya organisasi, dan kinerja adalah valid karena r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,316. Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, budaya organisasi, dan kinerja auditor pemerintah adalah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian semua variabel dapat dipergunakan untuk dianalisis.

Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* nilai signifikansinya (p -value) adalah sebesar 0,383 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan sebaran data penelitian terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa masing-masing variabel bebas memiliki *tolerance* lebih dari 0,1 dan memiliki nilai *VIF* kurang dari 10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi (p -value) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga memenuhi persyaratan dalam analisis regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 15.0. Tampilan output SPSS untuk analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Keterangan	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	3,696	4,897	0,755	0,456
IND	0,393	0,089	4,404	0,000
GK	0,292	0,094	3,118	0,004
KO	0,115	0,036	3,194	0,003
PGG	0,131	0,049	2,683	0,011
BO	0,171	0,065	2,630	0,013

Adjusted R2 = 0,727 F = 21272 N= 39 t-tabel= 2,034 F-tabel= 2,50

Sumber: Data primer diolah penulis, 2016

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KA = 3,696 + 0,393IND + 0,292GK + 0,115KO + 0,131PGG + 0,171BO + e$$

Berdasarkan persamaan diperoleh β_1 sebesar 0,393 artinya setiap kenaikan variabel independensi sebesar satu maka kinerja auditor pemerintah akan meningkat sebesar 39,3% dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Variabel independensi secara parsial mempunyai t_{hitung} sebesar 4,404 > t_{tabel} (2,034) dengan nilai probabilitas 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Nilai β_2 sebesar 0,292 berarti setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu maka kinerja auditor pemerintah akan naik sebesar 29,2% dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Variabel gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai t_{hitung} sebesar 3,118 > t_{tabel} (2,034) dengan nilai probabilitas 0,004 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Nilai β_3 sebesar 0,115 berarti setiap kenaikan variabel komitmen organisasi sebesar satu maka kinerja auditor pemerintah akan naik sebesar 11,5% dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai t_{hitung} sebesar 3,194 > t_{tabel} (2,034) dengan nilai probabilitas 0,003 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

Nilai β_4 sebesar 0,131 berarti setiap kenaikan variabel pemahaman *good governance* sebesar satu maka kinerja auditor pemerintah akan naik sebesar 13,1% dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Variabel pemahaman *good governance* secara parsial

mempunyai t_{hitung} sebesar $2,683 > t_{tabel} (2,034)$ dengan nilai probabilitas $0,011$ yang nilainya lebih kecil dari $0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel pemahaman *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Sehingga hipotesis keempat diterima.

Nilai β_5 sebesar $0,171$ berarti setiap kenaikan variabel pemahaman budaya organisasi sebesar satu maka kinerja auditor pemerintah akan naik sebesar $17,1\%$ dengan asumsi variabel yang lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Variabel budaya organisasi secara parsial t_{hitung} sebesar $2,630 > t_{tabel} (2,034)$ dengan nilai probabilitas $0,013$ yang nilainya lebih kecil dari $0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel pemahaman *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Sehingga hipotesis kelima diterima.

Hasil uji simultan menunjukkan besarnya nilai F_{hitung} sebesar $21,272 > F_{tabel} (2,50)$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000$ pada tingkat signifikan $0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Nilai *Adjusted R*² sebesar $0,727$ menunjukkan bahwa kinerja auditor pemerintah dipengaruhi oleh variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi sebesar $72,7\%$ sedangkan sisanya sebesar $27,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

V. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,404 > t_{tabel} (2,034)$ dengan nilai probabilitas $0,000$ yang nilainya lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,118 > t_{tabel} (2,034)$ dengan nilai probabilitas $0,004$ yang nilainya lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,194 > t_{tabel} (2,034)$ dengan nilai probabilitas $0,003$ yang nilainya lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis H_3 dalam penelitian ini diterima.
4. Variabel pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,683 > t_{tabel} (2,034)$ dengan nilai probabilitas $0,011$ yang nilainya lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima.
5. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,630 > t_{tabel} (2,034)$ dengan nilai probabilitas $0,013$ yang nilainya lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang mungkin dapat melemahkan hasilnya, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Beberapa keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja di BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Audit yang dilakukan bukan audit terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah,

melainkan audit terhadap proyek-proyek yang didanai APBN. Variabel independensi yang diteliti dalam penelitian ini merupakan *independence in appearance* (independensi dalam penampilan), sehingga belum memberikan gambaran hasil yang dapat digeneralisasi.

2. Pada penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian tersebut. Ada kemungkinan jawaban responden tidak mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dikarenakan kondisi tertentu dari masing-masing responden.
3. Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas profesi auditor pemerintah pada kantor BPKP, dan pemilihan sampelnya hanya pada kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan simpulan apabila penelitian dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda dengan profesi yang berbeda pula.
4. Faktor pengaruh kinerja auditor pemerintah terbatas pada variabel independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi, sehingga tidak dapat menjelaskan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis akan memberikan saran yang bermanfaat sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam penelitian selanjutnya menyorot independensi auditor dari sisi *independence in fact* (independensi senyatanya) dan *independence in competence* (independensi dari sudut keahlian) dengan sampel yang benar-benar independen, sehingga mampu memberikan hasil yang dapat digeneralisasi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya pengumpulan data, sehingga dapat menghinadri kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.
3. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan auditor pemerintah lainnya seperti BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) yang merupakan auditor eksternal pemerintah dan KAP yang ada di Provinsi Jawa Tengah atau lainnya sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah seperti etika kepuasan kerja, profesionalisme auditor, motivasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arista Ningrum, Rizky. 2012. *Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya*. Skripsi. STIE PERBANAS Surabaya.
- Arumsari, Adelia Lukyta. 2014. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Tesis Pasca Sarjana. Universitas UDAYANA Denpasar.
- Hanna, Elizabeth. 2013. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. STIE Trisakti.
- Hofstede, G., Bram, N., Denise, D.O. and Geert, S. 1990. Measuring Organizational Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*. (35): 286-316.

- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE: Yogyakarta.
- Khikmah, Siti Noor. 2005. Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. ninth Edition. McGraw-Hill. Inc., New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Marganingsih, Arywanti dan Martani, Dwi. 2009. *Analisis Variabel Antecedent Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja: Studi Empiris Pada Auditor Di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah-Lembaga Pemerintah Non Departemen*. Sposium Nasional Akuntansi XII Padang 2009.
- Mautz, R.K. dan Sharaf, H.A, 1961. *The Philosophy of Auditing*. Sarasota: American Accounting Association.
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. 1998. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi Keenam. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramastuti, Suluh. 2006. *Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya terhadap Budaya Organisasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10 No. 1 2006.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Keorganisasian*. Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. *Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey Pada Akuntan Publik di Surakarta)*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Mei, Vol.19, No.16.
- Siagian, S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukriah, Ika Akram dan Biana Adha Inapty, (2009). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan*. *SNA XII Palembang*.
- Suryadi. 2015. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Triandis, H.C. 1971. *Attitudes and Attitudes Change*. Jhon Waley and Sons, Inc, New York.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi XI Makassar 2007.
- Wati, Elya. Lismawati dan Aprilla, Nila. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah: Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu*. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010.
- Wibowo. 2009. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas Islam Indonesia.